

acción

ekintza sindikala

sindical



www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 26 JUNIO 2011.

FRANQUEO CONCERTADO N° 34/213 PERIODICIDAD TRIMESTRAL. 1 EURO. GRATUITA PARA LOS AFILIADOS/AS

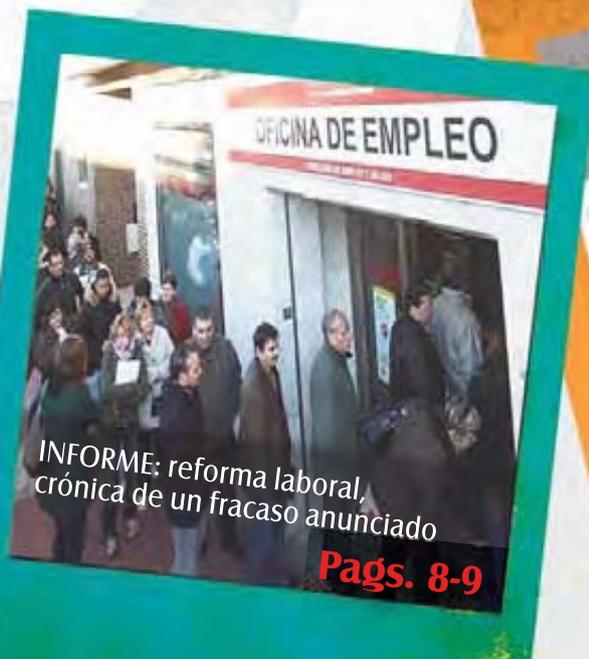


**10 MAY EMPLEO CON DERECHOS
CONTRA LOS RECORTES SOCIALES**
ENPLEGUA ESKURIDEEKIN GIZARTE MURRIZKETAREN AURKA



Toxo, elegido nuevo presidente de la Confederación Europea de Sindicatos

Pags. 5-7



INFORME: reforma laboral, crónica de un fracaso anunciado

Pags. 8-9



La CEOE tumba el pacto de la negociación colectiva y el Gobierno cede al chantaje de la patronal

Pag. 16

NOS MOVEMOS

Para que te **formes**.

Para que encuentres un **trabajo**.

Para que tu **empresa** tenga personal más **cualificado**.

Y ahora, **forem se mueve** a unas **nuevas instalaciones**, más modernas y accesibles, para ofrecerte un **mejor servicio**.

A partir de **agosto** nos encontrarás en **Polígono Industrial de Mutilva Baja c/ U, nº 1-3**



Lanzamiento de los cursos del 2º semestre

- a partir del **4 de julio** en territorios

Estella | Peralta | San Adrián | Sangüesa | Tafalla | Tudela

- a partir del **8 de agosto** en la comarca de Pamplona

impartición en Mutilva Baja



forem
navarra



www.foremn Navarra.org





Por un **cambio** de rumbo en la **política económica y social**

La insostenible tasa de desempleo y su repercusión en colectivos como los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, la persistencia de la crisis y su nefasta gestión centrada en combatir el déficit en unos plazos carentes de realismo, que está suponiendo una fuerte reducción de las políticas públicas y del personal que debe llevarlas a cabo, obligan a una profunda reconsideración sobre las formas de enfrentar la situación y a una ofensiva sindical y social con la vocación de invertir el estado actual de las cosas.

Las políticas aplicadas por el Gobierno no son otra cosa que una traslación acrítica de las diseñadas por la **Unión Europea**. Primero fue el Pacto de Estabilidad, ahora el Plan de Gobernanza y el Pacto por el Euro Plus, que contemplan dotar a las instituciones europeas de los instrumentos para vigilar, controlar y castigar a los Estados miembros que no cumplan los objetivos de déficit público y deuda pública, y hacer ganar competitividad a los países periféricos mediante la reducción de los costes laborales, el debilitamiento de la negociación colectiva y la pérdida de calidad de los sistemas de protección social y de los servicios públicos. La Confederación Europea de Sindicatos, con Ignacio Fernández Toxo como nuevo presidente, ya está impulsando importantes movilizaciones sindicales para rechazar las políticas económicas y sociales de la UE y exigir un cambio radical de rumbo en el gobierno económico. Las movilizaciones del 21 y 22 de junio no son más que el preludio de una estrategia sindical de carácter europeo que va en esa dirección.

En **España** esas mismas políticas se han materializado en la reducción del gasto público y en dar mayores facilidades a las empresas para acometer los ajustes de empleo. Las consecuencias de esta política están suponiendo el empobrecimiento de amplios sectores, particularmente los pensionistas a los que se les ha congelado su prestación; la contención del consumo (no en vano se ha reducido el sueldo a más de dos millones de empleados y empleadas públicos); un deterioro

en los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras (basta ver los contenidos y efectos de la reforma laboral); la reducción de los recursos económicos y humanos en los servicios públicos, lo que implica el debilitamiento y deterioro de la red de protección social y sirve como pretexto para justificar la privatización de los servicios que el Estado debe proveer y garantizar a la ciudadanía.

“El nuevo escenario económico, político y social nos lleva a plantear la necesidad de una nueva ofensiva social y sindical para enfrentar la crisis de otra manera.”

En esta coyuntura, CCOO, tras los debates celebrados en su Consejo Confederal, aporta ejes de actuación en los que ya viene trabajando, pero ante los que cabe incrementar la capacidad de movilización sindical y social.

Salir de la crisis de manera justa y equitativa, porque no hay una única manera de enfrentar la crisis. Se pueden y se deben abrir paso otras políticas posibles que garanticen un reparto más equitativo de los costes de la misma, que no deje las soluciones a los mismos que la han provocado. Para ello es necesario forzar un cambio en la orientación de las políticas europeas, tal y como ha establecido el reciente congreso de la Confederación Europea de Sindicatos. Promover una reforma fiscal que garantice los ingresos necesarios a través de una recaudación más justa y equitativa, a fin de paliar las cargas que suponen las políticas de reducción del déficit entre los sectores más débiles de la población. Proceder a una reforma del sistema financiero que al tiempo que vela por la solvencia de las entidades, ponga límites a las operaciones especulativas y garantice que el crédito fluya a las familias, autónomos y pequeñas empresas, de manera que sirva para activar el consumo y la inversión. Abordar un verdadero cambio de modelo productivo, de suerte que el país recupere la senda del crecimiento sobre pilares distintos a los que nos han llevado a esta situación.

Crear empleo digno y con derechos, con especial atención a los jóvenes. El empleo no lo crean las normas que regulan el mercado de trabajo sino la reactivación económica. Es necesario, asimismo, establecer la transición entre el sistema educativo y el mercado de trabajo procurando un acceso al mismo a través de contratos que permitan simultanear la actividad laboral y profesional con la ampliación o recualificación formativa, garantizando en todo caso, los derechos laborales esenciales (cotización a la seguridad social, derecho al desempleo, retribuciones adecuadas, tutorías cualificadas, ...)

Restablecer derechos laborales. La reforma laboral que ha hecho más fácil y barato el despido debe enmendarse. Desde su aplicación se ha destruido empleo con mayor rapidez y se ha incrementado la dualidad en el mercado laboral entre contratos temporales, que siguen creciendo, e indefinidos que apenas lo hacen. Tras la Huelga General del pasado 29 de septiembre, CCOO y UGT hemos promovido una Iniciativa Legislativa Popular “para el empleo estable y con derechos” que ha llevado al Parlamento, con más de un millón de firmas, el rechazo de la ciudadanía y la radical oposición del mundo del trabajo a una reforma laboral impuesta.

Luchar por mantener y ampliar los servicios públicos de calidad como factor de cohesión social y fuente de empleo. La política de recortes en los sectores públicos ha ido descendiendo a las CCAA y a las administraciones locales a medida que el foco de atención de la reducción del déficit se ha ido desplazando hacia estas instituciones. Los servicios públicos son parte del salario diferido, pero también un derecho de ciudadanía que caracteriza el modelo social europeo y que es factor de integración y cohesión social a partir de una adecuada distribución de la riqueza.



Sede central

Avda. Zaragoza, 12
31003 Pamplona-Iruñea
Teléfono: 948 24 42 00
Fax: 948 24 43 11
navarra@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es

Secretaría General
José M^a Molinero

Área de Organización
Raúl Villar
rvillar@navarra.ccoo.es

Área de Acción sindical y Mujer
Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Comunicación, Formación sindical y Afiliación
Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Área de Formación, Empleo y Política social
Manuel Rodríguez
mrodriguez@navarra.ccoo.es

Área de Salud laboral y Medio ambiente
Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Área de Finanzas
David Escobosa
descobosa@navarra.ccoo.es

Área de Internacional y Cooperación al desarrollo
Argia Aldaya
aaldaya@navarra.ccoo.es

Área de Migraciones
Eduardo Jiménez
eduardoj@anafe-cite.org

Dirección
Daniel Hernández
dhernandez@navarra.ccoo.es

Fotografía
Iñaki Zaldúa
Unión Sindical de CCOO de Navarra
irsa + esc comunicación

Diseño y maquetación
irsa + esc comunicación

Edición
Comisión Ejecutiva de CCOO de Navarra

Tirada
18.000 ejemplares

Depósito legal
NA-380/2005

I.S.S.N.
1699-1044

Acción Sindical - Ekintza Sindikala quiere agradecer su confianza a todos los anunciantes y afiliados y afiliadas, que hacen posible esta publicación.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías y demás contenidos gráficos de la revista.

[sumario]

05,06 y 07

INTERNACIONAL

El Congreso de la CES elige a Toxo como nuevo presidente



EMPLEO
Informe: fracasa la reforma laboral

08,09

COMARCAS

La crisis castiga el empleo en las comarcas

11,12 y 13



PRIMERO DE MAYO, POR EL EMPLEO CON DERECHOS



14 y 15

ACCIÓN SINDICAL

Negociación colectiva: la CEOE tumba el pacto y el Gobierno cede al chantaje de la patronal



16

FEDERACIONES

CCOO mantiene el pulso en las elecciones sindicales de la Administración Foral

22,23

3 EDITORIAL 17 FORMACIÓN 19 SALUD LABORAL 20 a 21 AFILIADOS 24 a 28 FEDERACIONES 29 a 31 ORGANIZACIONES



12º Congreso de la CES en Atenas

Toxo, elegido nuevo presidente de la Confederación Europea de Sindicatos

El secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, ha sido elegido presidente de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) para los cuatro próximos años, tras recibir más del 90 por ciento de los votos emitidos por los sindicalistas europeos. Asimismo, y por primera vez en la historia de la CES, se eligió a una mujer para ocupar la Secretaría General, la francesa Bernadette Ségol, secretaria regional de la UNI, que releva en el cargo a John Monks.

Toxo ha asegurado que afronta el cargo con “ánimo y responsabilidad”, y asegura que es un “honor” recibir el respaldo de sus compañeros. Un nombramiento que llega, recuerda, “en un contexto de crisis”, donde la principal preocupación son las “altísimas tasas de paro” y en el que los sindicatos son una “pieza indispensable” para dar respuesta a los problemas.

Además, el nuevo presidente de la CES ha manifestado que entre sus objetivos de cara a su periodo de mandato está que se regule la posibilidad de celebrar huelgas en todo el territorio de la Unión Europea. “La huelga a escala europea no tiene encaje legal, pero queremos situar en el debate europeo esta posibilidad, como una herramienta al alcance de los trabajadores”. “Posiblemente si hubiésemos

contado con este instrumento en el pasado reciente, ya habríamos vivido alguna propuesta de este tipo”, ha añadido.

“La CES integra a 83 organizaciones sindicales y 12 federaciones sindicales de 36 países de Europa, y representa a más de 60 millones de trabajadores y trabajadoras.”

Toxo se muestra especialmente crítico con el Pacto por euro porque “entierra definitivamente los objetivos positivos de la Estrategia de Lisboa, al menos para los países periféricos a quienes va destinado. Según el Pacto, para recobrar com-

petitividad hay que reducir los salarios, debilitar la negociación colectiva y proceder a fuertes recortes del Estado de bienestar. El Pacto no es nada más”.

Toxo priorizó la creación de empleo y el cambio económico como alternativa a los planes de austeridad exigidos por Bruselas. “No podemos ni queremos defraudar a los millones de personas, trabajadores, parados, pensionistas, jóvenes y mayores”, indicó y reivindicó la labor de la CES como “respuesta al aumento del paro y a una crisis de valores” que, a su juicio, está poniendo a prueba “el andamiaje europeo y los límites de la Unión Europea”.



Toxo, Europako Konfederazio Sindikalaren presidente berria izango da datorren urteetan.



La CES quiere más Europa, pero **NO** esta Europa

Bajo el lema "Movilizarse por una Europa social", el Congreso de la CES se ha desarrollado en un contexto en el que las políticas de ajustes, de recortes de derechos y de prestaciones sociales, impuestas por los gobiernos de la Unión Europea, suponen un obstáculo para la recuperación del crecimiento económico y la creación de más empleo; además de un grave retroceso social.

El movimiento sindical europeo reunido en Atenas ha vuelto a exigir un cambio urgente en las políticas y estrategia de la UE, así como el aumento de la ayuda a los países en dificultades, como Grecia, Portugal e Irlanda. Durante las cuatro jornadas que ha durado el Congreso de la CES, los delegados y delegadas han criticado las propuestas de los responsables políticos europeos que dan prioridad únicamente a los ajustes presupuestarios y pretenden basar la competitividad de las economías en la disminución de los costes salariales; además de promover la reducción de las prestaciones sociales, así como el debilitamiento de la negociación colectiva.

Una situación inadmisibles que ha sido contestada por los sindicatos europeos con grandes procesos de movilización, incluidas huelgas generales en al menos 10 países (entre ellos España), y varias jornadas de acción europeas convocadas por la Confederación Europea de Sindicatos.

Los debates del Congreso

El congreso de la CES ha planteado alternativas a las políticas de ajuste y de recortes de derechos, tan injustas y equivocadas para asegurar la estabilización de las finanzas públicas, al tiempo que ha ofrecido otras para el crecimiento y el empleo. Para hacer frente a la crisis de las deudas soberanas propone que el Fondo de Estabilidad Financiera preste a tipos de interés bajos y plazos largos de vencimiento, que se proceda a emitir eurobonos; se regule con rigor el sistema financiero; se erradiquen los paraísos fis-

cales, y se establezca un impuesto a las transacciones financieras.

Los debates del 12º Congreso de la CES también se centraron en destacar el valor de la negociación colectiva en la lucha contra la segmentación del mercado de trabajo y en los retos que supone en términos formativos y de organización del trabajo la transición hacia un nuevo modelo productivo y energético sostenible desde el punto de vista medioambiental, que genere empleos de calidad; además de asegurar que el cambio se produzca bajo los principios de una transición justa, negociada con los interlocutores sociales.

Asimismo, los delegados y delegadas al Congreso de la CES subrayaron la necesidad de luchar contra la desigualdad y el trabajo precario, y garantizar la protección de los servicios públicos a la ciudadanía.

El Ecofin debe cambiar el rumbo de su política

El 12º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos aprobó una resolución sobre la situación de Grecia en la que denuncia la inoperatividad de los planes de rescate e insta a los ministros de Economía de la Zona Euro y al ECOFIN a que cambien el rumbo de sus políticas económicas. La CES critica que sean los trabajadores los que paguen una crisis que no han ocasionado y pide respeto a la autonomía de los agentes sociales para negociar las medidas en materia salarial y negociación colectiva.



En este sentido advierte que para que el rescate económico sea efectivo es necesario compaginarlo con una consolidación de los presupuestos nacionales en línea con la actividad económica. Sólo el crecimiento puede frenar el aumento del paro, crear empleo, elevar los ingresos, e impulsar la recuperación económica.

21 de junio: Jornada de Acción Europea

En la sesión de clausura del Congreso de la CES se aprobó la celebración de una Jornada de Acción Sindical Europea el 21 de junio. La movilización tiene una motivación general: expresar el rechazo del movimiento sindical europeo a las políticas de ajuste presupuestario y a los contenidos del Plan de Gobernanza y del Pacto por el euro. Una motivación general y tres objetivos concretos:

- Que el pleno del Parlamento, y después del Consejo, refrenden las modificaciones aprobadas en comisión orientadas a reforzar el papel de los interlocutores sociales, el diálogo social y la negociación colectiva en la aplicación del Pacto por el euro plus (el Consejo está realizando una fuerte presión para que el pleno del Parlamento las rechace).
- Que las inversiones públicas (en particular las que incidan en un modelo de desarrollo sostenible) no contabilicen a efectos de alcanzar los objetivos de reducción de los déficit públicos.
- Que se armonice el impuesto de sociedades en la UE: base imponible y tipo mínimo.



Manifiesto de Atenas

La Confederación Europea de Sindicatos se compromete a luchar por un plan de acción en defensa del Modelo Social europeo

Durante el acto de clausura, la nueva secretaria general de la CES, Bernadette Ségol, presentó el "Manifiesto de Atenas" aprobado por el Congreso, en el que se recogen las propuestas que marcarán la acción del movimiento sindical europeo durante los próximos cuatro años y se denuncian las medidas de austeridad impuestas por la UE y el Fondo Monetario Internacional (FMI), que van a provocar mayor recesión, un aumento de la deuda y del desempleo, y ponen en serio peligro el futuro de Europa.

El Manifiesto de Atenas rechaza las medidas del 'Pacto por el Euro Plus', que se traduce en "un plus de recortes a los salarios, pensiones, gasto público, Seguridad Social, y los derechos sociales". La CES apuesta por la mejora del poder adquisitivo de los salarios y advierte que éstos no son el enemigo de la economía, sino su motor, porque promueven el crecimiento y el empleo. En este sentido, exige respeto a la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva y salarial.

Además, la CES exige que se dé prioridad a la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajado-

res europeos; la lucha contra el trabajo no declarado, la corrupción y la economía sumergida, así como contra el "dumping" social y salarial, a través de la legislación y en el diálogo social; una reglamentación rigurosa de los mercados financieros; trabajar por la igualdad entre hombres y mujeres y combatir todas las formas de discriminación; mejorar las normas sobre salud y seguridad; nuevos sistemas de gobernanza de las empresas para promover la sostenibilidad; promover el Modelo Social europeo como un modelo positivo y sostenible para el desarrollo mundial, y hacer campaña con la CSI por los derechos sindicales en todo el mundo.

Joaquín Nieto, nuevo director general de la OIT en España



El experto designado por CCOO para la elaboración del Plan Moderna y ex secretario confederal de salud laboral y medioambiente del sindicato ha sido nombrado director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en España.

El pasado 27 de abril se presentaba públicamente en la sede del Ministerio de Trabajo e Inmigración a Joaquín Nieto Sainz como director de la oficina de la OIT para España. El acto presidido por el ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez, contó con la presencia de José M^a Lacasa, secretario general de CEOE, Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CCOO y Cándido Méndez, secretario general de UGT entre otros.

Con este nuevo cargo, el mendaviés Joaquín Nieto asume la responsabilidad de representar a la OIT en una de las tres oficinas que el organismo internacional tiene en Europa. Persona siempre comprometida en causas sociales, en 1974 milita en las Comisiones Obreras y en 1984 es elegido miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal y reelegido en los sucesivos congresos. Ha sido secretario confederal de Medio Ambiente y Salud laboral de Comisiones Obreras desde 1991 hasta 2008 y cofundador y presidente del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS); y vicepresidente de la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo entre otros muchos cargos.

Nieto ha sido además el experto designado por CCOO para la elaboración del Plan Moderna. Desde CCOO de Navarra saludamos el nombramiento del compañero Joaquín al frente de la OIT en España y le deseamos un fructífero trabajo en sus nuevas responsabilidades, como siempre al servicio de la población trabajadora.

Encuentro de Molinero con John Monks

El responsable de CCOO en Navarra traslada a John Monks, secretario general de la CES, su preocupación por la actitud de ELA y su estrategia de ataque permanente contra el sindicalismo confederal y europeo.

El encuentro tuvo lugar el pasado mes de abril, aprovechando la celebración en Bruselas de un seminario sobre negociación colectiva-

va en los ámbitos transfronterizos organizado por la CES y al que asistió Molinero en calidad de presidente del CSIr Pirineos Occidentales-Eje Atlántico.

El máximo dirigente de CCOO en Navarra aprovechó el encuentro para trasladarle al entonces secretario general de la CES, John Monks, la preocupación de CCOO con la acti-

tud de unilateralismo, confrontación y ataque visceral que está manteniendo ELA en Navarra y Euskadi contra el sindicalismo confederal y europeo. Molinero recordó que ELA, sindicato integrado en la CES, actúa permanentemente contra las principales herramientas del movimiento sindical, como son el diálogo social y la negociación colectiva, instrumentos que la Confederación Europea de Sindicatos considera prioritarios en la estrategia sindical europea.





Informe: la reforma laboral, un año después

Crónica de un fracaso anunciado

Se acaba de cumplir el primer aniversario de la reforma laboral impuesta por el Gobierno y es momento de realizar valoraciones. ¿Qué efectos ha tenido en el mercado laboral? Los datos hablan por sí solos: la reforma no sólo no ha creado empleo, sino que ha aumentado la precariedad laboral de todos los trabajadores.

La nueva norma, lejos de alcanzar los objetivos planteados por el Gobierno, ha deteriorado el mercado laboral en toda España: no ha conseguido frenar el paro a pesar del abaratamiento del despido; los colectivos más afectados por el desempleo (mujeres, jóvenes y mayores de 45 años) siguen siendo los protagonistas de las altas tasas de paro; han aumentado los contratos temporales en lugar de reducirse como pretendía el Gobierno...

Desde CCOO ya se anunció, antes de su aprobación, que la reforma laboral crearía más paro, más temporalidad y más precariedad. Hoy, un año después, el tiempo desgraciadamente nos ha dado la razón y las cifras (tras las cuales se encuentran trabajadores que lo están pasando muy mal) han demostrado el fracaso de una ley que lejos de reducir la dualidad en el mercado de trabajo ha incrementado la temporalidad.

Pero... ¿cuáles han sido los efectos de la reforma laboral en NAVARRA?

Éstas son algunas claves para entender por qué decimos que ha fracasado:

Aumento del desempleo

A pesar de la leve mejora de los últimos meses, desde que se aplicó la reforma laboral el desempleo registrado ha aumentado aproximadamente un 7% en Navarra y la tasa de paro (según los datos de la EPA) se ha incrementado hasta alcanzar el máximo de los últimos años.



Situaciones de precariedad, vulnerabilidad y exclusión

La distribución de las personas beneficiarias de prestaciones y subsidios de desempleo en Navarra sigue el siguiente orden: 57% prestaciones contributivas, 40% subsidios y 3% rentas activas de inserción. Es decir, aproximadamente cuatro de cada diez personas beneficiarias lo son a través de los subsidios, con todo lo que ello implica: prolongación del tiempo en desempleo y menor probabilidad de encontrar trabajo, descenso del poder adquisitivo agravado por el aumento de los precios y de las hipotecas, etc.

El alargamiento de la crisis (derivada entre otras cosas de la ineficacia de la reforma laboral) está provocando que las prestaciones contributivas por desempleo vayan agotándose y pasando a subsidios. A eso hay que añadir el incremento de las personas que agotan también este tipo de prestaciones... En definitiva, la evolución de la crisis sigue generando situaciones de precariedad, vulnerabilidad y exclusión. Este déficit social no se saldrá en un par de años, se arrastrará quizás durante una década.

Más familias con todos sus miembros activos en paro

La presencia de las familias con todos sus miembros activos en paro ha aumentado aproximadamente dos puntos en Navarra con respecto al año pasado. Los hogares que se encuentran en esta situación en la Comunidad Foral han pasado de ser el 5,5% en 2010 al 7,1% de este año. Estas cifras representan una grave realidad de familias enteras con enormes dificultades económicas.

Caída brutal de la contratación

A pesar del aumento de los contratos desde febrero de este año, el descenso que se produjo tras la reforma laboral fue tan pronunciado que a pesar de la aparente mejora costará mucho una recuperación de la contratación en el corto plazo. Además, si nos basamos en datos históricos, es necesario un crecimiento económico en torno al 3% para generar el empleo que requiere la grave situación. El crecimiento positivo del PIB en Navarra (2% frente al 0,8% del Estado) hace vislumbrar una luz al final del túnel; sin embargo, este incremento todavía no es suficiente.





Nueve de cada diez contratos continúan siendo temporales

La reforma laboral tampoco ha mejorado las condiciones de contratación como pretendía. No sólo se ha reducido el número de contratos, sino que nueve de cada diez siguen siendo temporales. Precisamente uno de los objetivos principales del Gobierno al imponer esta norma era reducir el número de contratos temporales. Las cifras (se pueden apreciar en la tabla) no dejan lugar a dudas. Desde que se aprobó la reforma, en junio del 2010, los contratos temporales nunca han estado por debajo del 90% y han llegado incluso a ser casi el 95% del número total de contratos. Es en este punto donde queda en evidencia de forma aún más llamativa el fracaso de una reforma laboral impuesta por un Gobierno que no ha logrado los objetivos que pretendía.



Iniciativa Legislativa Popular

Más de un millón de firmas reclaman una rectificación de la reforma laboral

Más paro, más temporalidad y más precariedad laboral. Esos son los resultados de la reforma laboral. CCOO, que ya vaticinó el fracaso de esta ley antes de su implantación, ha desarrollado una campaña de recogida de firmas para que la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) "por el empleo estable y con derechos" llegue al Parlamento y se rectifique esta reforma. En Navarra se han recogido más de

10.000 firmas, y en España más de un millón.

El cambio de estrategia que propone CCOO conlleva, entre otras cuestiones, reformas basadas en un cambio de modelo productivo que genere empleo de calidad, una reforma fiscal que ayude a incrementar los ingresos del Estado y una mejora cuantitativa y cualitativa de la formación, acorde a ese reformado mo-

delo de crecimiento. José María Molineiro expresó el pasado 1 de mayo, Día del Trabajador, que "tras la convocatoria de la Huelga General del 29 de septiembre de 2010, la reforma laboral sigue siendo objeto de contestación prioritaria del movimiento sindical, ahora, a través de la Iniciativa Legislativa Popular con la que pretendemos revertir los elementos negativos que en el empleo está teniendo esta reforma".



TRANSPORTE sostenible a los centros de trabajo



La **MOVILIDAD SOSTENIBLE** es más **segura, equitativa, saludable, eficiente, económica y competitiva**, pero exige **IMPLICACIÓN, COMPROMISO, DIÁLOGO Y CONSENSO**.

i **Infórmate y participa**



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente CCOO Navarra

Avda. Zaragoza, 12-6ª planta, 31.003 Pamplona · Tf: 948 233 090
mambiente@navarra.ccoo.es · www.navarra.ccoo.es

2012 **CONTIGO**
AVANZAMOS

 **Gobierno**
de Navarra



Las comarcas responden

Los efectos de la crisis tienen su correlato en la realidad sociolaboral de cada comarca. La reforma laboral, lejos de solucionar los problemas del mercado de trabajo los está incrementando, también en la realidad de nuestros territorios. Para indagar en las consecuencias de la crisis en cada comarca y profundizar en las propuestas de CCOO para hacerle frente, hablamos con los responsables comarcales del sindicato.

Un primer acercamiento a los datos sociolaborales por zonas de Navarra nos reflejan la dura realidad a la que se enfrentan nuestros responsables sindicales en las comarcas. Porque detrás de cada dato, de cada despido, de cada parado, de cada Expediente de Regulación de Empleo, hay personas que soportan el drama personal y familiar de dejar de percibir ingresos. La crisis y el desempleo están dejando un panorama muy duro al que el sindicato se enfrenta con respuestas y propuestas.

El mapa de desempleo está castigando a las diferentes comarcas de nuestra comunidad. En la Sa-

kana, por ejemplo, desde que comenzó la crisis, el paro ha crecido un 139%, siendo el territorio donde el paro ha crecido en mayor medida. Es asimismo la zona donde más afiliados a la Seguridad Social se pierden, con un descenso del 15%. El resto de comarcas también acusan la crisis. En Tudela el paro se ha incrementado un 113%, en Estella un 101%, en la zona de Tafalla un 88% y en Baztan-Bidasoa un 78%.

CCOO quiere estar cerca de los trabajadores y afiliados de todos los rincones de la geografía navarra. Las sedes del sindicato en el norte, sur, este y oeste de la Comunidad Foral trabajan a destajo para asesorarles, apoyarles y luchar por sus derechos. Hemos hablado con los cinco responsables de las comarcas y, a través de tres preguntas, nos han hecho una radiografía de la situación económica y laboral que está viviendo cada territorio de Navarra. También de las propuestas que tiene el sindicato para impulsar el desarrollo económico y social en cada comarca.

CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE

	POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS			PARO REGISTRADO			AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL		
	01/01/08	01/01/10	Variación 08-10	abr/08	abr/11	Variación 08-11	31/12/08	31/12/10	Variación 08-10
NAVARRA	416.431	423.389	1,7%	22.968	43.790	90%	272.575	263.148	-3,5%
BAZTAN-BIDASOA	15.511	15.506	0,0%	558	995	78%	7.685	7.164	-6,8%
SAKANA	13.529	13.605	0,6%	605	1.450	139%	8.458	7.188	-15,0%
TUDELA	60.979	62.498	2,5%	3738	7.964	113%	32.819	30.944	-5,7%
TAFALLA	21.489	21.657	0,8%	1012	1.907	88%	9.769	9.664	-1,1%
ESTELLA	56.572	57.608	1,8%	2.752	5.535	101%	29.983	28.774	-4,0%



Manifestación de CCOO en Alsasua para exigir medidas de reindustrialización de la comarca.

comisiones obreras de Navarra
sakana langile komisioak



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak



Las comarcas responden



Iñaki Peciña, comarca de Baztan Bidasoa

47 años, funcionario del Gobierno de Navarra, lleva 21 años en CCOO.

1 La crisis, aunque en menor medida, también se deja sentir en Baztan Bidasoa. En la actualidad se percibe un ligero repunte en la actividad económica y en la contratación.

2 En la comarca, nos encontramos frente a los mismos problemas que desgraciadamente se dan en cualquier parte del Estado: el desempleo, que con mayor incidencia afecta a jóvenes y mujeres, y el desánimo cada vez mayor a la hora de salir a buscar un trabajo. La precariedad laboral y recorte de derechos. La falta de formación. El número de plazas ofertadas es claramente insuficiente y muchos trabajadores tienen problemas para acceder a los cursos.

3 Es necesario revitalizar el tejido económico de la comarca: es necesario un nuevo polígono industrial de promoción pública que genere un área referente de actividad económica y de creación de empleo para la comarca Baztan-Bidasoa, ligado a políticas de apoyo e inversión del sector turístico y agroalimentario. Es necesario impulsar la formación tanto para desempleados como para trabajadores en activo en la misma comarca. Y para todo ello es necesario el apoyo a los afiliados, ampliando el número de delegados para que CCOO sea actor principal en las negociaciones colectivas de las empresas.

- 1. ¿Cómo está afectando la crisis económica al desarrollo de tu comarca?**
- 2. ¿Cuáles son los principales problemas laborales que existen en tu comarca?**
- 3. Ante esos problemas, ¿qué soluciones o políticas plantea CCOO?**

El proyecto de CCOO para la comarca Baztán Bidasoa se inicia en la segunda mitad del año 2010 con el objetivo de ser una alternativa para los trabajadores frente al monopolio sindical nacionalista.



Maite Baleztena, comarca de Alsasua

48 años, sindicalista, lleva 10 años como responsable comarcal en Alsasua.

1 La crisis está afectando a la comarca de Alsasua de manera brutal, con índices de desempleo desorbitados y sin perspectivas de mejora, más bien al contrario. Las empresas han comenzado una campaña de despidos y cierres y el desempleo femenino es muy preocupante. Si a esto le añadimos la inacción de los ayuntamientos de la zona, la del Gobierno de Navarra y la de los sindicatos nacionalistas, que siendo aquí mayoritarios aplican estrategias contra el desarrollo económico de la Sakana el resultado es evidente. La comarca está muerta. La mala gestión en la implantación del Polígono de Zanguitu es un claro ejemplo. Como se ha comprobado, este polígono era necesario.

2 La Sakana es un goteo constante de cierres de empresas con EREs, en los que los trabajadores se van con los despidos

al FOGASA (Fondo de Garantía Salarial); concursos de acreedores; y bajadas de salarios. Es la aplicación de la reforma laboral a rajatabla. En estos momentos destacan los concursos en empresas del grupo Security Manufactures o el posible cierre de Sunsundegui, una empresa muy importante para la Comarca.

3 CCOO viene reclamando desde hace mucho tiempo una intervención urgente para reactivar la economía de la Sakana, que parta del consenso de todos los agentes económicos, sociales y políticos de la comarca. Nos hemos manifestado en Alsasua, hemos hecho asambleas, hemos trasladado a las administraciones propuestas y vamos a trabajar para que todos caminemos en la misma dirección.

Nuestro sindicato exige una reindustrialización urgente de la zona, formación cualificada y responsabilidad de los ayuntamientos y poderes públicos.



Javier Legarda, comarca de Estella

57 años, anteriormente operario, lleva 13 años al frente de la comarca de Estella.

1 La crisis está afectando a Tierra Estella muy negativamente, está dificultando el funcionamiento de las empresas, en al-



gunos casos cerrándolas, está originando desempleo y empobreciendo más si cabe a la clase obrera.

El principal problema de la comarca es el paro. El paro en general; el paro que se ha cebado con los jóvenes (primer empleo, becarios, contratos en prácticas, eventualidad y un largo etcétera); y el paro, desgraciadamente irreversible, de las personas que superan la barrera de los cincuenta años. Los 'brotes verdes' son una ilusión. Según los economistas independientes, la recuperación tardará años o décadas para desgracia de todos.

La actual coyuntura económica está provocando cifras alarmantes de desempleo, y eso provoca que como sindicato de clase que somos, tengamos que redoblar esfuerzos para movilizarnos en defensa de nuestros derechos. En el plano de la empresa, la situación económica dificulta no solo la negociación de pequeños acuerdos, sino también la actualización de tablas salariales. Cualquier mejora planteada (en salarios, seguridad, etc.), al estar ligada a costes económicos, no avanza.

CCOO exige un cambio de rumbo económico, político y laboral, en el que se exijan responsabilidades a quienes han generado esta situación, al capital, es decir, a la banca y a los mercados. Ahí tenemos el ejemplo de Islandia, donde el pueblo ya ha votado en tres referéndum que quiere que pague la crisis quien la ha creado. Es preocupante la continua pérdida de coberturas sociales públicas, donde este sindicato ha demostrado su compromiso diario por la recuperación y la mejora de los pilares de protección social.

Nahiz eta neurri txikiago batean, krisia higitzen da lurrialde honetan gaur egun hobekuntza arin bat sortzen da ihaduera ekonomikoko eta kontratazioan. Hala ere, Estatuaren edozein tokitan ematen diren arazo berberekin topatzen gara: desenplegua, prekarietatea, eskubideen murrizketa, prestakuntza falta. Irten bidea izango da neurriak hartzea lurraldeko industria sustatzeko.



Miguel Arnedo, comarca de Tafalla

28 años, diplomado en Relaciones Laborales, lleva 4 años en CCOO.

1 La crisis se ha dejado sentir en la comarca a través de la pérdida de empleo, los EREs de extinción y suspensión de contratos, así como despidos individuales por causas económicas. El sindicato está respondiendo con firmeza a las empresas que están utilizando la crisis como excusa para recortar los derechos de los trabajadores a través de amenazas de cierres o despidos masivos.

2 Además de la crisis económica y las tasas de desempleo que ha generado, hay empresarios en la comarca que están haciendo recortes inaceptables, amenazando a las plantillas, pretendiendo que los trabajadores no tengan ninguna reivindicación laboral, etc. Esto hace que en muchos casos el diálogo y la negociación sea una utopía. Asimismo, la actitud del resto de sindicatos, que unos casos olvidan su finalidad de defensa de los derechos de los trabajadores, y en otros casos se centran más en el nacionalismo vasco, están dificultando el avance en la conquista de mejores condiciones de vida y trabajo en la comarca.

3 CCOO tiene propuestas para el desarrollo económico y social de la comarca. Nuestro sindicato fomenta un nuevo modelo productivo basado en I+ D+ i. Asimismo pedimos aprovechar el paso del TAV por Tafalla, para mejorar las vías de comunicación y la salida de mercancías a Europa. Eso haría que esta zona fuese más atractiva para la implantación de nuevas empresas. Apostamos por el sector público y defensa del Estado de bienestar como vía para mejorar la cohesión social.



Cecilio Aperte, comarca de Tudela

49 años, de profesión ferroviario, maquinista de Renfe, lleva desde los 17 años en CCOO. Se afilió en Irún en 1979.

1 A pesar de la localización estratégica de la comarca de Tudela, la crisis nos está afectando muy negativamente: el desempleo ha aumentado de 2.900 personas registradas en el INEM en junio de 2007 a 8.146 registradas en abril de este año. Es el incremento más importante de todo Navarra, con especial incidencia en sectores de la construcción y el textil de poblaciones como Fitero, Cintruénigo, Corella y Cascante.

2 El principal problema de la comarca es el fuerte incremento del desempleo y el agotamiento de las prestaciones. Asimismo, el abundante empleo de baja cualificación previo al estallido de la crisis provocó que muchos jóvenes abandonasen sus estudios y se incrementase la población inmigrante en la comarca. Ahora la mayor parte de ambos colectivos se encuentran en desempleo. Además, las personas de edad avanzada se han convertido en parados de larga duración con muchas dificultades para encontrar empleo en el futuro. La distribución sectorial del empleo, con un alto número de empleos de baja cualificación, hace que el salario medio de la comarca esté por debajo de la media de Navarra.

En el plano más concreto nos estamos enfrentando a diferentes conflictos, por ejemplo, la empresa CTC Construcciones SL de Corella o Nueva Navarra de Fitero.

3 Se debe cambiar el modelo productivo y en eso la ETI y la UPNA tienen que jugar un papel importante. Si somos capaces de generar empleos cualificados y paralelamente formar a los trabajadores estaremos construyendo un futuro prometedor. Para ello necesitamos un sector empresarial que busque competir en calidad, diseño e innovación, y no en el ahorro de costes laborales.



Por el **empleo** con derechos y **contra los recortes sociales**

CCOO celebró el primero de mayo junto a miles de trabajadores en una jornada reivindicativa que recordó a Marcelino Camacho y homenajeó a más de un centenar de afiliados con 25 años de compromiso.

Doce del mediodía del 1 de mayo de 2011. Cientos de trabajadores se concentran en la sede de CCOO de la avenida de Zaragoza para celebrar su día, el Día Internacional del Trabajo. Y lo hacen manifestándose, porque quieren que se oiga su voz. Después del tradicional almuerzo popular, trabajadores y sindicalistas unen fuerzas tras una pancarta que reclama 'Empleo con derechos. No a los recortes sociales'. Globos, carteles, silbatos, ritmo de batucada, banderas de CCOO... Las principales calles de Pamplona se tiñen de una marea roja hasta llegar a la Confederación de Empresarios de Navarra, donde el secretario general del sindicato, José María Molinero, dirigió unas palabras a los trabajadores allí concentrados.

José María Molinero hizo referencia al contexto de "continuas tensiones finan-

cieras, económicas y políticas en el que nos encontramos" y que, a su juicio "provocan mayores destrucciones de empleo, disminución de las rentas salariales, deterioro de las condiciones de trabajo y recortes significativos en las prestaciones sociales y los servicios públicos, a los que hay que hacer frente con la movilización social, reclamando otras políticas de mayor equidad y equilibrio en el reparto de los ajustes".

Molinero reiteró el rechazo sindical a las políticas económicas y sociales que están adoptando los gobiernos de la UE, y se refirió también a la situación de España, donde destacó que "la elevada tasa de desempleo, el menor gasto público, el bloqueo del sistema crediticio y el descontrol de precios están configurando un panorama muy grave y con muchas dificultades para la creación de empleo es-

table y con derechos, el principal reto y objetivo sindical". El dirigente de CCOO exigió al sistema financiero que se ponga al servicio de la sociedad española y reclamó "que la salida de la crisis se traduzca en un modelo de crecimiento sostenible, sostenido y duradero basado en la formación, la innovación y la industria, con creación de empleo estable y con derechos".

Las últimas palabras del secretario general de CCOO fueron para el fallecido Marcelino Camacho: "En este primero de mayo sin Marcelino, quiero tener un recuerdo para él, para Josefina y sus hijos. Él nos ha dejado un legado de gran valor y le doy las gracias por su lucha. En estos tiempos que corren, la lucha colectiva y el bagaje que nos ha dejado serán nuestros mejores aliados".





25 años de fidelidad

Tras la multitudinaria marcha, los manifestantes continuaron con la celebración en un hotel de Pamplona, donde el sindicato rindió un emotivo homenaje a los compañeros que cumplían 25 años de afiliación a CCOO. Además de regalarles un detalle, fueron los protagonistas del brindis de la comida popular. José María Molinero quiso darles las gracias por esos 25 años de afiliación, de entrega y de compromiso con este proyecto solidario: "Con este acto queremos homenajear a los más fieles compañeros de viaje de esta organización, porque con su trabajo y entrega han hecho de CCOO una herramienta imprescindible para defender lo nuestro, los derechos de todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de esta tierra".



¿Sabías que...?

La historia del primero de mayo se remonta a 1886, cuando estalló una huelga de este a oeste de Estados Unidos reivindicando la jornada de ocho horas. Más de 5.000 fábricas fueron paralizadas y 340.000 obreros salieron a las calles para manifestarse. En Chicago, donde las condiciones laborales eran aún peores, se produjo una masacre en la plaza Haymarket y un posterior juicio que culminó con el ahorcamiento de cuatro dirigentes, conocidos como 'los mártires de Chicago'. Así comenzó una lucha por los derechos de los trabajadores que hoy continúa...





La CEOE tumba el pacto de la negociación colectiva y el Gobierno cede al chantaje de la patronal

“Defenderemos los derechos de los trabajadores **empresa por empresa y convenio por convenio**”

Han sido tres meses de negociación, de reflexión, de análisis y de intercambio de propuestas. CCOO peleó hasta el último minuto para intentar llegar a un acuerdo, porque la negociación colectiva es la herramienta más importante para regular las condiciones laborales de millones de trabajadores. Sin embargo, un giro inesperado e irresponsable de los dirigentes empresariales tras las elecciones del 22 de mayo tumbó el pacto.

“Estuvimos a punto de acariciar el acuerdo, a un cuarto de hora de firmarlo”, dijo el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo. Sin embargo, tras el resultado electoral del 22 de mayo, la CEOE presentó un documento en el que recuperaba propuestas a las que ya había renunciado al inicio de las negociaciones, como por ejemplo reclamar todo el poder para el empresario a la hora de fijar la jornada laboral y la movilidad funcional, sin ningún tipo de control sindical.

“Buscábamos compatibilizar la capacidad de las empresas de adaptarse a los cambios con los derechos de los trabajadores; buscábamos también desjudicializar la negociación colectiva, otorgando mayor papel a las comisiones paritarias de los convenios y a los mecanismos extrajudiciales de mediación y arbitraje”, explicó Toxo. Pero mientras no logremos reformar una estructura como la actual y no dispongamos de marcos de negociación pactados, advirtió, “defenderemos los derechos de los trabajadores empresa a empresa y convenio a convenio”.

¿Cuáles han sido los objetivos sindicales en la negociación?

- **Legitimación de la negociación**, garantizando siempre la seguridad jurídica de las comisiones negociadoras.
- **Ámbitos personales**. Contemplar como una relación laboral de carácter especial sólo al personal de alta dirección.
- Que se recoja como **contenido básico** el plazo de preaviso, la denuncia, el inicio y fin de la negociación, sometimiento a los sistemas de mediación y arbitraje, y no limitación del derecho de huelga.
- **Estructura definida** por la negociación colectiva en el ámbito sectorial estatal, o en su defecto de comunidad autónoma (art. 83.2 del ET).
- **Flexibilidad interna** que facilite la adaptación competitiva de la empresa, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo y su calidad.
- **Descuelgue salarial**. La negociación se realizará en el ámbito de la Comisión Paritaria y en su defecto en la solución extrajudicial de conflictos.



- **Comisiones paritarias**. Sus actuaciones deberán tener seguridad jurídica y se deberá garantizar que su funcionamiento sea realmente efectivo.
- **Sistemas de solución extrajudicial** de conflictos para buscar instrumentos que den valor a las comisiones paritarias de los convenios.

El Gobierno cede al chantaje de la patronal

Según Ramón Górriz, secretario confederal de Acción Sindical de CCOO, el decreto de reforma de la negociación colectiva del Gobierno no se corresponde con el principio de acuerdo que tenían sindicatos y empresarios. “En CCOO no nos sentimos comprometidos con el Decreto que ha aprobado el Gobierno”, aseguró. Górriz manifestó que la reforma puede convertirse en “papel mojado” al hacerse de manera unilateral y, en este sentido, afirmó que la mejor reforma es la que acuerdan sindicatos y empresarios.

“El pasado viernes, 10 de junio, el Gobierno aprobó el decreto de la reforma de la negociación colectiva. En él se asumen las principales demandas de las organizaciones empresariales para flexibilizar aún más las causas del despido, debilitar el papel del convenio sectorial y relativizar la vigencia de la ultraactividad. En definitiva, el Gobierno vuelve a dar una vuelta de tuerca contra los derechos de los trabajadores.”



VI Escuela Sindical Javier Irigoyen

Ramón Górriz: “La patronal ha puesto SUS intereses por encima de los del país”



La sexta edición de la Escuela Sindical Javier Irigoyen no podía tener un objeto de debate más actual: la negociación colectiva y el diálogo social como instrumentos sindicales para conseguir un empleo estable y con derechos. El secretario de Acción Sindical de CCOO de España, Ramón Górriz, viajó a Pamplona para inaugurarla junto a José María Molinero y valoró el fracaso de la reforma de negociación colectiva.

El debate estaba asegurado. La sexta edición de la Escuela Sindical Javier Irigoyen que organizó CCOO de Navarra el pasado 8 y 9 de junio en el Hotel Maisonnave de Pamplona tuvo como lema la ‘Negociación colectiva y diálogo social. Dos instrumentos sindicales’. Ambos temas, por su actualidad y su importancia, centraron las dos interesantes jornadas de debate entre sindicalistas y expertos. Para hablar de ellos vino a Pamplona el secretario de Acción Sindical de CCOO de España y representante del sindicato en las mesas de negociación con la patronal, Ramón Górriz.

Górriz afirmó que la firma de un acuerdo en materia de negociación colectiva fue imposible en el último momento por la actitud de las organizaciones empresariales: “Cuando parecía que se iba a llegar a un acuerdo, la CEOE nos sorprendió al asumir un papel en el que volvía a los inicios de las negociaciones”. Górriz criticó la actitud irresponsable de las organizaciones empre-

sariales por “poner sus intereses por encima de los del país y dejarse contaminar por los resultados electorales del 22 de mayo”.

Además de los dos líderes sindicales que inauguraron la Escuela, Ramón Górriz y José María Molinero, participaron en ese encuentro Luis García Montero, catedrático de Literatura Española y poeta comprometido socialmente; Joaquín Pérez Rey, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla La Mancha; dirigentes sindicales de Navarra, como Manuel Rodríguez, secretario de Empleo, Formación y Política social, o Pilar Arriaga, secretaria de Acción Sindical; así como varios responsables de federaciones estatales: Joaquín González Muntadas, secretario general de Fiteqa; Juan Carlos Rodríguez de la Coba, secretario de negociación colectiva de la Federación de Servicios a la Ciudadanía; Álvaro Garrido Romero, adjunto a la secretaria de Acción Sindical de la Federación de Industria; y Domingo Alonso García, de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo y miembro del gabinete federal de estudios.

Górriz: “Para CCOO la negociación colectiva es una herramienta fundamental. Sólo si el sindicato consigue fortalecer un sistema de negociación colectiva articulada desde el convenio sectorial quedarán garantizados los derechos de los trabajadores del país”

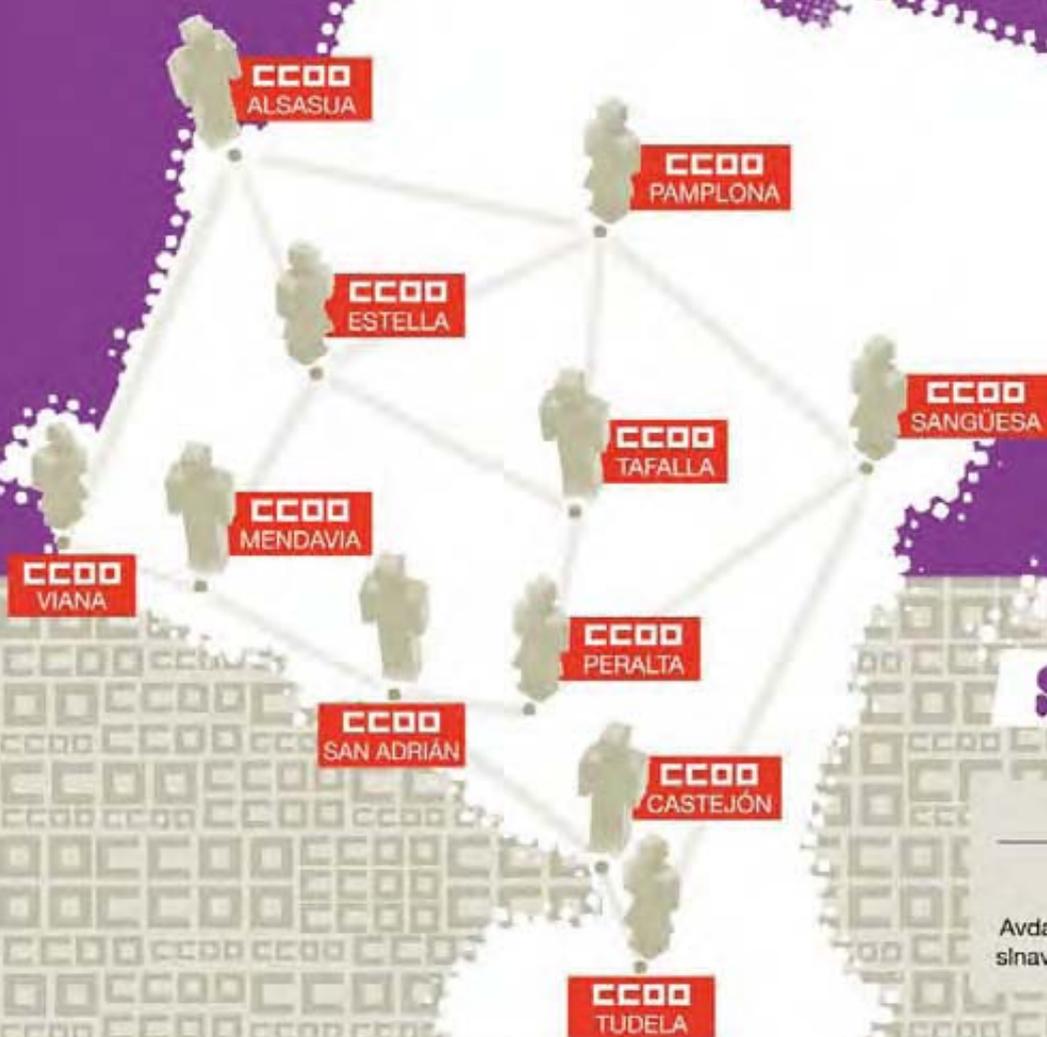


GABINETE DE ASESORAMIENTO

Técnico gratuito

en **Prevención** de
Riesgos Laborales

“**Trabajador/a,
defiende tu salud
ES TU DERECHO**”



**SALUD
LABORAL**

INFÓRMATE

Tfno. 948 23 30 90

Avda. Zaragoza 12, 6ª planta · 31003 Pamplona
slnav@navarra.ccoo.es · www.navarra.ccoo.es

IT 11/2010
Con la financiación de:

CC OO
comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiokoak

FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Amianto: riesgos y efectos de un mineral asesino

Es una enfermedad silenciosa. Se toma su tiempo para manifestarse (entre 10 y 40 años) y cuando lo hace, la vida de las personas afectadas cambia. En España, unos 100.000 trabajadores han estado expuestos al amianto en los últimos 30 años. CCOO ha elaborado una guía para ayudarles.

Fibrosis pulmonar y dificultad respiratoria crónica (asbestosis), cáncer de pulmón... Éstos son algunos de los efectos que están sufriendo en España los 100.000 trabajadores de la construcción, edificación o asfaltado que han estado expuestos al amianto. Muchos de ellos han fallecido sin que se relacionara su muerte con su ocupación; otros, aún no saben que pueden estar enfermos.

El amianto, cuya principal vía de contagio es la respiratoria, se ha utilizado masivamente por ser un mineral casi indestructible, relativamente barato y muy apropiado para todo tipo de aislamientos (acústicos, térmicos...).

En España se prohibió su comercialización y uso en el 2002; sin embargo, se estableció que los productos con amianto instalados hasta esa fecha podían mantenerse hasta el final de su vida útil. Este mineral asesino se encuentra masivamente a nuestro alrededor (tenemos instaladas más de 2 millones de toneladas de amianto en tejados, paredes, tuberías, conducciones de aire...), lo que representará un problema de salud pública y medio ambiente en las próximas décadas.

Publicación de una guía informativa

CCOO ha publicado la guía 'El amianto: conoce sus riesgos y sus efectos' con el objetivo de difundir las dimensiones del problema y ayudar a los trabajadores, a los comités y a los delegados a actuar en su acción sindical diaria. También para sensibilizar a la sociedad y a las instituciones, más allá del mundo laboral, sobre un problema aún desconocido y con muchas vidas en riesgo. CCOO defiende a los colectivos que están actualmente expuestos al amianto, vigila la salud de las personas expuestas desde 1970 y lucha por una indemnización justa de las víctimas de este mineral asesino.



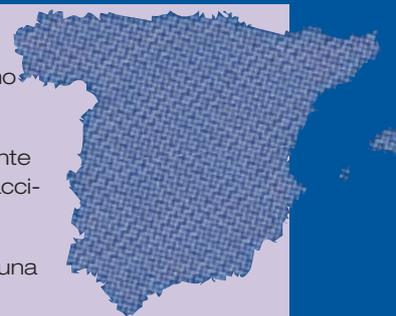
Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

Delegados y simpatizantes de CCOO de Navarra conmemoraron el pasado 28 de abril el Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo con una asamblea de delegados (en la que se habló de los riesgos y consecuencias del amianto) y una concentración en Pamplona, en la que denunciaron la siniestralidad laboral y exigieron el reconocimiento de las enfermedades profesionales. En el acto CCOO recordó a quienes han perdido su vida y salud en el trabajo y pidió a los empresarios y a los poderes públicos que ejerzan sus responsabilidades en materia de prevención.



En España, cada día:

- Mueren 2 trabajadores como consecuencia de su trabajo.
- 13 personas sufren un accidente de trabajo grave y 1.503 un accidente leve durante su jornada.
- 46 personas son víctimas de una enfermedad profesional.



En Navarra, durante el 2010:

- Murieron 11 trabajadores como consecuencia de su trabajo y 3 durante el trayecto al mismo.
- 64 personas sufrieron accidentes graves en su jornada (unos 5 al mes).
- Unas 25 personas sufrieron cada día accidentes de trabajo leves.





Ser afiliado tiene muchas ventajas

¿Las conoces?

Te presentamos esta pequeña guía práctica para recordarte todos los servicios y descuentos que puedes disfrutar por ser afiliado a CC OO. ¡No te los pierdas!

Gracias a ti, CC OO ya es la organización social más importante de España. En Navarra la afiliación ha crecido un 32% en los últimos cuatro años y sigue aumentando. Cada día se suman a nuestro proyecto más mujeres, jóvenes, inmigrantes... haciéndonos más fuertes e independientes. Entre todos, estamos logrando más capacidad para influir, negociar, decidir y defender nuestros derechos como trabajadores. Además, CC OO pone a disposición de todos sus afiliados los mejores servicios y descuentos, que te detallamos a continuación. Aprovéchalos.

¿Qué hacemos por ti? Estos son algunos de los **SERVICIOS** que te ofrecemos:

Asesoría jurídica: a través de este servicio protegemos tus derechos laborales, individuales y colectivos, en los tribunales frente a los abusos de las empresas. Miles de consultas y expedientes abiertos revelan la importancia de este servicio para nuestros afiliados.

Asesoramiento laboral personalizado: el sindicato se pone al servicio de los afiliados a través de numerosas vías de comunicación (visitas a tu centro de trabajo, atención presencial en la sede de CC OO, telefónica, por correo electrónico, etc) para resolver sus dudas laborales particulares, orientarle y apoyarle.

Bolsa de empleo y servicio de orientación laboral: el sindicato te orienta y te apoya en la búsqueda de empleo a través de una bolsa que engloba la oferta y demanda del mercado laboral en Navarra.

Cursos de formación: la Fundación Forem Navarra imparte cursos de formación gratuitos para mejorar las competencias profesionales de los navarros y facilitar su acceso a un empleo o su promoción dentro del mercado laboral.

Gabinete de Salud Laboral y Medio Ambiente: el sindicato forma, sensibiliza, controla, denuncia y se moviliza para prevenir accidentes y enfermedades laborales; además, apuesta por las energías renovables y el desarrollo sostenible.

Fundación Paz y Solidaridad: promueve proyectos de cooperación al desarrollo en zonas de extrema pobreza e impulsa campañas de sensibilización para concienciar sobre las diferencias norte-sur.

INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A DIVERSOS COLECTIVOS:

- 1. Mujeres:** CC OO atiende consultas relacionadas con la aplicación de la Ley de Igualdad, impulsa campañas de sensibilización, denuncia situaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, etc.
- 2. Jóvenes:** defendemos sus intereses, les orientamos y denunciemos situaciones que les afectan (precariedad laboral, becarios, etc.)
- 3. Inmigrantes:** la Fundación Anafe apoya a este colectivo a través de cursos, búsqueda de empleo, intervención social...
- 4. Personas mayores:** CC OO informa, orienta y acompaña a las personas mayores en materias sobre dependencia, pensiones y protección social.

Atención profesional en nuestra web: si eres afiliado y entras en www.ccoonavarra.org, tendrás acceso a más de un centenar de preguntas-respuestas con la solución a los problemas laborales más comunes; a los documentos legales que necesites (convenios, leyes, etc.) y un equipo de profesionales atenderá tus consultas online de forma rápida y sencilla.



DESCUENTOS en más de 50 empresas navarras:

Informática y telefonía: Ega Informática, Noditel, Avanzada Telecomunicaciones Navarramena.



Salud: Amplifon Ibérica, Clínica Baviera, Clidencas (clínica dental Castejón), +Vision, Medical Optica, Centros Auditivos Oi2, centro odontológico Bocas Sanas, Centro Médico La Ribera, Clínica Londres, Clínica dental Irati, Dentalbon, Ecodental, Multiópticas, Óptica Vínculo, Oftal Láser, Clínica dental Villava.



Servicios profesionales: Gabinete psicológico Ainhoa Saiz, audiovisuales Siena, Alberto Adot Lerga y Jesús Antonio Sanz Caro (abogados), Blanco Fotografía Creativa, eventos y congresos Zonachic, Juan Aguirre Redondo (abogado), Muga Servicios Inmobiliarios, Javier Villalobos Bergasa (abogado)



Gastronomía: Bodegas Señorío de Sarriá, Bodegas Vega del Castillo, Conservas Cambra, comercio Zugarondo.



Formación: Clen College, Academia FDF.



Agencias de viajes:

Viajes Iberia, Operador Turístico Costa Dorada, Homair Vacances.

Belleza, estética y bienestar: Rasel peluquerías, Centro de Bienestar Suyai, Amayoga Yoga y Salud Natural, Baños de Fitero, On Fitness Center, Bañerario Elgorriaga.



Automoción: seguros Atlantis, Sagamóvil, alquiler de vehículos con conductor Navarvip, Autoescuela Sandua, Midas.



Alojamiento: casa rural Txipertxenekoa, Berlin Apartments, casa rural Lizartzanea, apartamentos Abarra.



Otros: Senda Viva, Calzados Orreaga, Colchonería Gran Cama, Vilabowling Itaroa.

ADEMÁS, A NIVEL NACIONAL... cuando viajes por España no te pierdas los descuentos que existen a nivel estatal: Port Aventura, Terra Mítica, Parque de la Naturaleza de Cabárceno, Teleférico de Fuente Dé, Pirenarium, Dinópolis, Bookingpark, Paradores, NH Hoteles, Avis, vehículos en Canarias (Autos Blamir y CICCAR), Europcar... ¡Y muchos más!

Un montón de descuentos y ofertas te están esperando. Descúbrelos en www.ccoonavarra.org
Y si quieres que te hagamos llegar una selección de nuestras mejores ofertas puntuales, envíanos tu correo a:
navarra@navarra.ccoo.es



Manteniendo el pulso en la Administración Pública

CCOO valora positivamente sus resultados en las elecciones sindicales de la Administración Foral.

El pasado 18 de mayo se celebraron las elecciones sindicales en la Administración de Navarra. Unos comicios muy reñidos donde 26.000 empleados públicos eligieron a sus 288 representantes entre las 82 candidaturas presentadas por 19 organizaciones. Con 47 delegados, CCOO se alzó como la segunda fuerza, un resultado similar al de hace cuatro años donde obtuvo 49 representantes.

CCOO de Navarra valora muy positivamente estos resultados. Con estos datos, el sindicato hace cuatro años también hubiese sido primera fuerza sindical, es decir, en el cómputo global mantiene casi intacto el respaldo que tenía entre los trabajadores de las administraciones públicas navarras.

Los datos demuestran que si el sindicato LAB ha crecido y ha pasado a ser la primera fuerza sindical, no ha sido a costa de

CCOO. La pérdida de 10 delegados de UGT y 6 de AFAPNA, o la merma de un 30% de USO, pueden explicar este crecimiento, tal y como se refleja en el cuadro de resultados. Asimismo el incremento de la abstención en más de 5 puntos, seguramente motivada por el descontento de una parte importante de los empleados públicos, ha podido beneficiar a los sindicatos nacionalistas.

En este sentido, CCOO valora positivamente los resultados, ya que en un contexto de ataque permanente al sindicalismo de clase desde todos los ámbitos, junto con los incumplimientos por parte de la Administración de los compromisos laborales adquiridos en la Mesa General, CCOO mantiene un respaldo similar al de hace cuatro años, lo que le sitúa como segunda fuerza sindical en la Administración de Navarra. Para CCOO **“con este resultado se avala una forma de hacer y trabajar, vamos a seguir utilizando nuestra fuerza para la defensa del empleo público y de los servicios públicos a la ciudadanía”**.

RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE NAVARRA:

DELEGADOS	2007	2011	VARIACIÓN
CCOO	49	47	-2
LAB	46	58	+12
ELA	36	39	+3
UGT	35	25	-10
AFAPNA	24	18	-6
OTROS	98	101	+3

Balance por áreas:

CCOO ha mejorado resultados en el Servicio Navarro de Salud, en Hacienda ha entrado con fuerza, en Policía Foral y en la Agencia Navarra de Emergencias también se han mejorado resultados. Pasamos a ser primera fuerza en el Instituto Navarro de Administración Pública, lo seguimos siendo en el Servicio Navarro de Empleo y en Justicia. En definitiva, el espacio que se ha podido perder en algún ámbito se ha recuperado con el crecimiento en otros, dando un resultado global equiparable al anterior. En Enseñanza los firmantes del Pacto Educativo mantienen su mayoría.



“No compartimos las valoraciones que se dedican a hacer bloques interesados para desdibujar entre otras cosas el importante resultado de CCOO, o para intentar desdibujar derrotas de terceros. Somos un sindicato independiente y plural, que no atiende a dictados políticos partidarios sino al interés general de los trabajadores y eso se ha reflejado en los resultados obtenidos, que nada tienen que ver con los que han podido obtener otras organizaciones: LAB no crece a costa nuestra, lo hace a costa de otros factores”.

Mirando al futuro:

Es momento de seguir trabajando, cada uno con el respaldo que ha obtenido, en la Mesa General y en las Sectoriales, poniendo las propuestas sindicales y determinando la forma de sacarlas adelante. Hay que pasar de los dichos a los hechos, el momento de la propaganda electoral ya ha pasado.

CCOO quiere agradecer la confianza que han depositado en el sindicato los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública y destaca que va a continuar trabajando para hacer frente a los dos retos a los que se ha comprometido: la defensa de los servicios públicos frente a cualquier privatización y el restablecimiento del marco de concertación social, que ha sido gravemente afectado por las decisiones del Gobierno, al vulnerar muchos acuerdos que las administraciones tenían firmados tanto a nivel estatal como de Navarra. CCOO luchará por la recuperación del poder adquisitivo de los salarios de los funcionarios, por la implantación de una carrera profesional y administrativa y por el mantenimiento del empleo a través una oferta pública de calidad.

Frente a la política de recortes vamos a promover grandes alianzas con la sociedad civil por la defensa de los servicios públicos de calidad. Éstos son un derecho de la ciudadanía que caracteriza el modelo social europeo y que es factor de integración y cohesión social a partir de una adecuada distribución de la riqueza. Defendemos el empleo público como un factor intrínsecamente asociado a la calidad de los servicios que se prestan, tanto en lo que a su mantenimiento se refiere como a las posibilidades de creación de empleo que la dinamización de estos servicios podría suponer.

volcar esos resultados en un trabajo permanente de defensa de lo público. Sólo sobre las bases de la consolidación del empleo público de calidad y con derechos se puede fortalecer un Estado de bienestar eficiente que dé respuesta adecuada a las necesidades de la ciudadanía.



Jos Elizalde, secretario general de la Federación de Enseñanza de CCOO de Navarra

La defensa del profesorado, del empleo y del pacto educativo son nuestros objetivos prioritarios

CCOO mantiene el respaldo a pesar del continuo ataque al sindicalismo y los incumplimientos por parte de la Administración de los acuerdos en Mesa General y Sectorial. En enseñanza, ha habido una importante abstención que ha favorecido a los sindicatos nacionalistas. Frente a las estrategias de quienes anteponen el “no” a cualquier propuesta, vamos a seguir apostando por el Pacto Educativo, con tres objetivos estratégicos prioritarios: la defensa del empleo, la estabilidad de las plantillas y la recuperación de los salarios. En definitiva, vamos a seguir trabajando por impulsar una enseñanza pública de calidad. Porque cuando defendemos la calidad de la enseñanza, defendemos también la calidad del empleo.



Carmen Pueyo, secretaria general de la Federación de Sanidad de CCOO de Navarra

Es la hora de defender la sanidad pública

Las elecciones sindicales en el ámbito sanitario han arrojado resultados muy positivos para CCOO. Hemos incrementado nuestra representación, fruto del trabajo que hemos venido desarrollando en los últimos años. Ahora toca remangarse y empezar a plantear los principales retos a los que nos enfrentamos. En nuestro caso, lo prioritario es trabajar por defender un sistema sanitario público de calidad, lo que significa pelear por un empleo público de calidad. Vamos a trabajar por la recuperación de nuestros salarios y derechos, por la carrera profesional para todos los trabajadores del SNS-O, por una oferta de empleo adecuada, por reducir la eventualidad. Es la hora de defender lo público.

Javier Ibáñez, secretario general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Navarra

Vamos a trabajar por dignificar lo público, recuperando derechos y condiciones

Frente a los continuos intentos de desmontar los sectores públicos, frente a los permanentes recortes sociales y salariales, frente a los ataques contra el empleado público, vamos a trabajar por dignificar nuestro sector recuperando derechos y condiciones. CCOO ha obtenido muy buenos resultados en las elecciones de la Administración Pública de Navarra y ahora vamos a





El Consejo General de CAN aprueba el traspaso de activos a Banca Cívica

CCOO va a seguir exigiendo garantías en este proceso. Garantías de todas las condiciones laborales, individuales y colectivas; garantías de que no va a haber despidos y garantías de viabilidad del proyecto.

Desde el inicio del proceso de reordenación del sistema financiero en el cual está inmersa Caja Navarra, en CCOO hemos venido insistiendo en los diferentes Consejos de Administración donde tenemos presencia, en unas exigencias imprescindibles para dar nuestra aprobación al proyecto: garantías de viabilidad del mismo, garantías laborales y de empleo y garantías de control y de la función social, todo ello supeditado al delicado momento por el que atraviesa el sector en su conjunto.

La propuesta presentada en el último Consejo General se enmarca en una situación condicionada por el Real Decreto Ley 2/2011, que impone unos requerimientos de capital que, a juicio de CCOO distorsionan el sector financiero español. Además, estas exigencias fuerzan la conversión acelerada de las cajas de ahorros en bancos. Por este motivo, una serie de organizaciones, entre las que se encuentra **CCOO, han solicitado** al Defensor del Pueblo que promueva **un recurso de inconstitucionalidad**.

A pesar de ello, este Decreto ha puesto a las cajas que conforman Banca Cívica ante la **única alternativa de segregar la totalidad de sus activos, bien para captar capital privado o bien para recurrir a la capitalización vía FROB**.

Desde CCOO, hemos venido planteando a lo largo de los últimos meses **nuestras exigencias para apoyar el proyecto: garantías de viabilidad, garantías laborales y de empleo, y garantías de control y de la función social**.

Con estos precedentes, en la reunión del Consejo General de Caja Navarra de fecha 18 de mayo, se ha aprobado, con 23 votos favorables y 2 votos en contra, el

traspaso de todo el negocio, incluida plantilla, a Banca Cívica S.A.

EL APOYO NO ES INCONDICIONAL

El acuerdo firmado el 12 de mayo, en el que garantizaba el empleo y las condiciones laborales del personal de las cuatro cajas que conforman el proyecto de Banca Cívica (Cajasol, Caja Canarias, Caja Burgos y Caja Navarra) nos ha permitido apoyar la opción más favorable y garantista con nuestros objetivos sindicales, en un entorno difícil. El bloqueo de la operación nos hubiera enfrentado a un escenario incierto.

No obstante, aunque reconocemos la necesidad de realizar una reestructuración en el grupo y en Caja Navarra, ésta no debe hacerse de cualquier modo y a cualquier precio, cargando el trabajo sobre los trabajadores y trabajadoras y sin asegurar servicios a nuestra red y a nuestra clientela. ¿Podemos asegurar el servicio con una reducción de plantilla prevista en los servicios centrales superior al 50%?

A día de hoy, no tenemos información sobre la planificación de departamentos y plantilla asignada a los mismos. De hecho, nos estamos encontrando que, sin información alguna a la representación laboral, se están externalizando servicios. Como ejemplo reciente, la de los departamentos de explotación y sistemas, donde se han traspasado varios trabajadores de plantilla de Caja Navarra a la empresa Incita.

No entendemos que se aborde esta medida como solución a la reestructuración de los servicios centrales. Además de esto, tampoco compartimos la forma en que se están abordando los traslados en la red, con medidas provisionales como las comisiones de servicio y sin

transparencia ni criterios mínimamente objetivos.

INTERVENCIÓN DE CCOO EN EL CONSEJO GENERAL

Por ello, en la mencionada reunión solicitamos un compromiso del Consejo General que garantizase las condiciones laborales, de acuerdo a los siguientes tres aspectos:

- 1. Se informe a los órganos de gobierno y a la representación laboral de la planificación prevista para los servicios centrales y para la red de oficinas**, especificando las funciones que se van a desarrollar en Pamplona y los medios humanos con los que van a contar. En cuanto a la red de oficinas, la previsión de distribución de la misma y sus respectivas dotaciones. Todo ello, con carácter global e individual, de manera previa a su realización.
- 2. Se mandate a los responsables, para que en el ámbito de la comisión de seguimiento, se acuerde con la representación laboral la definición de criterios objetivos para la adjudicación de traslados no voluntarios** que se pudieran producir. Así como que dicha adjudicación sea con carácter definitivo, acabándose con la provisionalidad de los mismos y la consecuente inestabilidad.
- 3. Respecto a la externalización de servicios**, pedimos que se traiga, con carácter previo, a estos órganos de gobierno y se informe a la representación laboral de las previsiones que pudiera existir al respecto.



COMPROMISO DEL CONSEJO GENERAL

Como consecuencia de esta intervención en el Consejo General, **la dirección ha asumido el compromiso de lograr un acuerdo sobre estos tres puntos**, a través de la Comisión de Seguimiento.

El reconocimiento de que se han garantizado las condiciones laborales de la plantilla, mediante los acuerdos firmados en diciembre y el pasado 12 de mayo, nos ha llevado a apoyar una segregación prácticamente inevitable, debido a las exigencias de capitalización impuestas legalmente. Sin embargo, dicho apoyo no debe tomarse como un cheque en blanco sino justo al contrario: como base para exigir con mayor razón todos los as-

pectos que hemos detallado en esta intervención y, por tanto, condicionado al cumplimiento de los mismos.

En definitiva, pedimos que se efectúe un proceso tan difícil como es una reestructuración, de forma coherente, acordada y con criterios transparentes y objetivos, con igualdad de oportunidades y de forma que se respete la conciliación entre la vida profesional y la personal, tal como se merece nuestra plantilla.

Fiteqa

No al cierre de Nueva Navarra

La crisis económica y la crisis del sector textil, no justifica todos los cierres de empresas. Hay empresarios que escondidos tras estas excusas, pretenden ocultar una deslocalización y además que la pague la Administración.

Esto es lo que está ocurriendo con el anuncio del cierre de Nueva Navarra. Empresa situada en Fitero y que actualmente era la empresa de confección más grande de Navarra por número de empleados, con 107 trabajadores y trabajadoras.

Esta empresa pertenece al grupo Cardintel, afincado en Zaragoza, donde tiene otra factoría de confección. En los últimos años y debido al traslado de la confección de prendas de vestir hacia China y la India, había transformado sus cadenas de confección hacia un nicho de mercado muy específico, como son los trajes de ceremonia, para todo tipo de eventos. Esta línea de trabajo, le ha permitido mantener sus cadenas de confección activas durante los años más duros de la crisis, incluyendo la exportación de muchos de sus productos. En Fitero se confecciona la chaqueta (la prenda más complicada de elaborar y la que da mayor valor añadido), porque las trabajadoras tienen una alta cualificación y experiencia en la confección; mientras que en Zaragoza se confecciona el pantalón y se hace el patronaje y corte.

Sorprendentemente y sin previo aviso, la dirección de la empresa, el 6 de mayo presentó ante el juzgado mercantil de Pamplona un concurso de acreedores, con la intención de liquidar la planta de Fitero. Cual es nuestra sorpresa, cuando descubrimos que sus principales acreedores son ellos mismos y la Hacienda

Foral y la Seguridad Social (con los cuales no se han reunido para negociar una forma de pago que evite el concurso y el cierre).

¿Qué es lo que hay detrás de esta maniobra financiera? La intención de trasladar toda la producción a la planta de Zaragoza, despidiendo a los 107 trabajadores de Fitero. Si ya es reprobable este tipo de conductas, mucho más lo es pretender hacerlo sin pagar un solo euro, ya que pretenden extinguir todos los contratos por causas económicas y que sea el FOGASA el que pague las indemnizaciones y las deudas salariales. Esta maniobra legal se la podemos agradecer a la **REFORMA LABORAL** que aprobó el Gobierno de Zapatero el verano pasado y contra la que los sindicatos hicimos una Huelga General el 29 de septiembre de 2010.

Pero la producción de Fitero no desaparece, sino que se va a **hacer en Zaragoza. ¿Por qué va a pagar el Fogasa unas indemnizaciones debidas a una decisión empresarial injustificada?** ¡Que las pague el empresario y no las mínimas de 20 días por año!

La Administración no debería permitir estos atropellos, que condenan a 107 trabajadores al paro, en una edades muy difíciles, cercanas a 50 años y empobrecen un pueblo como Fitero, donde Nueva Navarra era una de las actividades industriales más importantes.

Exigimos la mayor rigurosidad por parte de los administradores judiciales y por el juez de lo mercantil, para que no se permitan triquiñuelas legales, para poder despedir a toda una fábrica textil.





Por la defensa del **empleo con derechos** en el sector de **Limpiezas de Edificios y Locales**

El pasado 10 de mayo, se celebró una jornada reivindicativa del sector de Limpiezas de Edificios y Locales bajo el lema "por la defensa del empleo con derechos", en la que delegados y delegadas de CCOO celebraron una asamblea en Pamplona para analizar la situación del sector, y posteriormente se concentraron frente a Confederación de Empresarios de Navarra.

La campaña promovida por la **Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO**, y desarrollada en Navarra por la **Federación de Servicios Privados** tiene como objetivo denunciar ante las administraciones públicas y ante las patronales del sector, (Aspel, Afelin, Asc. Profesional de Empresas de Limpieza y Asociación de Empresas de Servicios de Navarra) y ante la opinión pública, los continuos recortes que se están produciendo por parte de las administraciones públicas (estatal, autonómica y local), y de las empresas privadas, en las partidas presupuestarias destinadas al servicio de limpieza, unido a las bajadas temerarias que las empresas del sector efectúan en los concursos de nueva adjudicación o renovaciones de las contrataciones a los clientes.

Todo ello, supone una muy importante reducción de horas de trabajo, lo que está teniendo **consecuencias gravísimas para el empleo** en este sector, pero también un importante **deterioro de la calidad del servicio de limpieza**.

Un sector en el que en Navarra operan 281 empresas que emplean a 5.922 trabajadores según los datos de la EPA del primer trimestre de 2011, (8.760 trabajadores, EPA I trimestre 2008), y que por tanto ha perdido **32% del empleo** en los últimos 3 años, derivándose seguramente muchos de ellos hacia la economía sumergida o irregular.

Por todo ello desde CCOO hacemos un llamamiento a los poderes y gestores públicos, para que tomen conciencia de que esta espiral de recortes en las contrataciones públicas, afecta muy di-

rectamente al empleo que tanto dicen defender, además de las consecuencias negativas que para la calidad de los servicios públicos supone.

Balance de la negociación colectiva sectorial

Seguimos teniendo importantes convenios de nuestros sectores bloqueados desde hace ya demasiado tiempo, como Comercio de Alimentación y Comercio del Metal, este último con movilizaciones.

Pese a ello, sí que se están alcanzando algunos acuerdos tales como: **Convenio Comercio de Ganadería 2010-2011:** año 2010 incremento salarial del 3% (IPC real), lo que supondrá una paga de atrasos, y para este año 2011, incremento del 1%, con cláusula de garantía por desviación del IPC, se mejoran y aclaran las licencias retribuidas; **Comercio de la Madera 2008-2011:** con un incremento salarial del IPC real de cada uno de los cuatro años más medio punto, lo que supone que los atrasos correspondientes a los tres años ya vencidos son: 1,9% de 2008, 1,3% de 2009 y 3,5% de 2010 y una reducción de jornada anual de 14 horas, hasta las 1748 horas; finalmente también ha habido acuerdo en el **Convenio de Peluquerías de Navarra 2009-2012:** con incrementos salariales del 2%, 1% y 3,5% para los años 2009, 2010 y 2011 respectivamente, lo que supondrá el abono de atrasos, y del IPC histórico de Navarra, más 0,7% para el año 2012.





La Federación Europea de Metalúrgicos reclama **más inversión, justicia y solidaridad**

La FEM celebra su IV congreso en Alemania con la participación de José Ramón Fernández, secretario general de la Federación de Industria de CCOO de Navarra.

industria de Navarra, se trasladó hasta el país germano para participar activamente en los debates.

Renzo Ambrosetti, el presidente de la FEM, durante la inauguración del congreso dijo que "el objetivo de tener una Europa unida es afrontado como un gran desafío. La última década se ha caracterizado por la profundización y la ampliación de Europa. Hoy nos enfrentamos a la profunda tarea de mantener y apuntalar lo que hemos conseguido".

futuro sostenible para la industria europea del metal y un futuro decente y organizado para los metalúrgicos europeos. Asimismo los 500 delegados y delegadas que asisten al congreso también reeligieron a Renzo Ambrosetti, presidente del sindicato suizo UNIA como presidente con el 99% de los votos y a Bart Samyn, del belga ABVV Metaal-B, como adjunto a la secretaria general con el 96,7% de los votos.

Además, el congreso decidió la creación de una nueva Federación Europea de Industria a partir de la fusión de la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM), de la Federación Europea de Minería, Química y Energía (EMCEF) y de la Federación Europea de Sindicatos del Textil, Calzado y Cuero (ETUF:TLC). "La FEM camina hacia la creación de un gran sindicato europeo de la industria. Representaremos a treinta de los 35 millones de trabajadores de la industria de Europa", aseguró el nuevo secretario general de la FEM, Ulrich Eckelmann. La Federación Europea de Metalúrgicos representa en estos momentos los intereses de los sindicatos miembros de 34 países europeos, que a su vez representan a 5,5 millones de afiliados.

En el congreso participaron 70 organizaciones afiliadas de 34 países europeos y un centenar de invitados y observadores locales e internacionales.

En el congreso, Ulrich Eckelmann, director del Departamento de Política Económica, Tecnológica y Medioambiental del sindicato alemán IG Metall desde el año 1988, fue elegido secretario general de la Federación Europea de Metalúrgicos con el 99,5% de los votos. Con una sólida experiencia en el análisis económico y financiero, así como en la política industrial y en la negociación colectiva, el nuevo responsable de la FEM dirigirá la organización con el objetivo de garantizar un

Los pasados 9 y 10 de junio se celebró en Duisburg (Alemania) el IV Congreso de la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM). 500 delegados y delegadas de una treintena de países europeos discutieron sobre el futuro y las tareas pendientes de esta organización sindical. Una amplia delegación de la Federación de Industria de CCOO, entre los que se encontraba José Ramón Fernández, secretario general de la Federación de In-



José Ramón Fernández junto a Felipe López y otros compañeros de la Federación de Industria de CCOO en el Congreso de la FEM

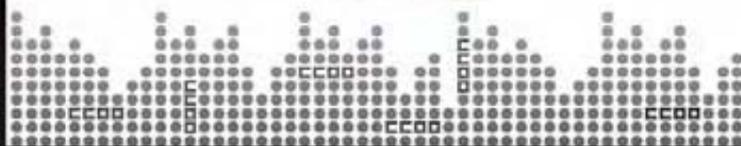


paz y solidaridad
bakea eta elkartasuna
navarra-nafarroa

CCOO

Avda. Zaragoza, 12-4º planta,
31003 Pamplona, Navarra
Tel.: 948 29 10 98 • Fax: 948 24 68 47
www.fpsnavarra.org

nuestra **apuesta**
solidaria





[federaciones]

pensionistas y agroalimentaria

Informayor,
dígame



900 102 305

CCOO presenta 'Informayor', un servicio de asesoramiento gratuito sobre pensiones, dependencia y servicios sociales

La Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO ha puesto en marcha 'Informayor', un servicio de información y asesoramiento para personas mayores sobre temas relacionados con las pensiones, la dependencia y los servicios sociales. Este servicio incluye un teléfono gratuito (900 102 305) que está operativo todos los días laborables de 9 a 14 horas. A través de esa línea, pero también a través del correo electrónico informacion@fpj.ccoo.es y en la sede de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Navarra (avenida de Zaragoza, 12), diferentes profesionales calculan la futura pensión de las personas mayores, les orientan y asesoran sobre su jubilación, sobre recursos de protección social u otros aspectos relacionados con la Ley de Dependencia.



CCOO firma el convenio de Pepsico

El comité de Pepsico SA Tafalla cambió hace unos 6 meses, tras unas elecciones sindicales que penalizaron la gestión sindical de UGT y eligieron a representantes de CCOO y ELA. Este nuevo comité ha sido el encargado de firmar un nuevo convenio colectivo de empresa en el que CCOO, a través de sus delegados y de la Federación Agroalimentaria, ha sido una parte activa y decisiva en la negociación.

El sindicato ha conseguido blindar las condiciones laborales existentes y mejorarlas, sin duda una buena noticia en los tiempos que corren. Éstas son las claves del acuerdo:

- **Vigencia 2010, 2011 y 2012**
- **Jornada máxima anual de 1.744 horas.**
- **Negociación de las condiciones económicas y de organi-**

zación de la empresa en circunstancias de picos de producción.

- **Un día adicional de vacaciones anuales (24 días laborables), pudiendo disfrutar uno de ellos como día de asuntos propios.**
- **Ocho horas de acompañamiento a consulta médica para familiares de hasta primer grado.**
- **Subida salarial: 2010, IPC real +0,4%; 2011 y 2012 IPC real.**
- **Creación de 3 pluses salariales nuevos: turnicidad, cantidad/calidad y puesto de trabajo.**
- **El seguro voluntario por invalidez y muerte se equipara a los**

seguros de las plantas de Victoria y Sevilla.

- **Se ha implantado un servicio de lavandería en la planta para toda la plantilla.**
- **Conversión de varios contratos de relevo en indefinidos.**
- **Inversiones en mejora de condiciones laborales en referencia a las altas temperaturas en la planta.**

Este convenio fue respaldado por el 97% de la plantilla. Con este acuerdo, CCOO consolida su modelo sindical en la empresa y demuestra que el sindicalismo de clase y el buen hacer dan resultados, pese a lo adverso de la situación económica y de la incertidumbre que se vive actualmente en materia de negociación de convenios.



Conexiones: dos caras de una misma realidad

La Fundación Paz y Solidaridad ha elaborado un documental que compara la realidad laboral y sindical de Perú y Navarra.

¿Cómo son los derechos laborales y sindicales en Perú? Sueldos indignos, explotación, desregulación, vulneración de derechos de los trabajadores con total impunidad, desinformación, despidos improcedentes... Frente a ello, Navarra representa un mercado laboral regulado, sindicado y con derechos. Ambos lugares representan el Norte y el Sur, la cara y la cruz de la misma moneda, del mismo planeta. El documental que ha elaborado la Fundación Paz y Solidaridad, 'Conexiones', ha querido plasmar la necesidad de establecer puentes entre dos realidades que avanzan distantes, pero que están interconectadas a través de la defensa de la clase trabajadora y sus derechos.

El documental se ha grabado entre Perú y Navarra, con testimonios de trabajadores y sindicalistas de ambos lugares, que abordan las problemáticas del trabajo decente y los derechos laborales en sectores básicos de la economía, como el agroalimentario, las telecomunicaciones, el sector textil o las multinacionales de la industria. En el video se hace un llamamiento al derecho de los pe-

ruanos a organizarse en sindicatos para defender sus intereses como trabajadores, sin que ello suponga el despido o la persecución por parte de los empresarios, como sucede actualmente.

[Los datos]

- > En Perú el salario mínimo son 550 soles al mes (unos 120 euros).
- > Se han contabilizado más de 4.000 despidos de trabajadores peruanos solo por organizarse o afiliarse en sindicatos para defender sus derechos.
- > Según la Confederación Sindical Internacional, el año pasado se produjeron violaciones de los derechos laborales en 140 países.
- > Al menos 101 sindicalistas y activistas laborales fueron asesinados en 2009, un 30% más que el año anterior.

Bakea eta Elkartasuna Fundazioak Peru eta Nafarroa artean eginiko dokumental bat aurkeztu du.

[Las citas]

“La forma más importante de reparto de la riqueza es el trabajo y eso es lo que hay que impulsar para que el ser humano tenga un desarrollo digno. En Europa vamos a necesitar mucha lucha para sostener el modelo social. De lo contrario, la igualdad con los países en vías de desarrollo se dará por la parte baja de la tabla de derechos”.

José María Molinero,
secretario general
de CCOO de Navarra

“Europa lucha por no perder. Nosotros por conquistar. Las organizaciones sindicales internacionales son fundamentales para lograr la unidad de acción en la lucha. La pelea es por un nuevo orden económico y social a nivel mundial, que tenga presente a los pueblos y a los trabajadores organizados”.

Juan José Gorriti,
secretario de relaciones
internacionales de CGTP
(Central General de
Trabajadores del Perú)

“Perú es sólo un ejemplo más de una larga lista de violaciones que han sufrido los sindicalistas que luchan por defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras con total impunidad. Con este documental hemos querido sensibilizar a la sociedad sobre esta realidad”.

Argia Aldaya,
secretaria de Internacional de
CCOO de Navarra

La Fundación Anafe desarrolla una jornada técnica dirigida a profesionales de la incorporación laboral de **personas en situación vulnerable**



Esta jornada se celebró el pasado 5 de mayo con la presencia de más de 60 profesionales de atención primaria, principalmente de los servicios sociales y unidades de barrio y tenía por objeto trabajar herramientas que faciliten la labor de estos profesionales en los procesos de incorporación social de personas en situación vulnerable.

Esta cita entre profesionales fue posible gracias al programa experimental de formación y empleo "¿Qué le pongo?", cofinanciado por el Servicio Navarro de Empleo. El director gerente del SNE agradeció a Fundación Anafe el encomiable trabajo que estaba llevando a favor de la integración del colectivo inmigrante residente en Navarra.

A lo largo del día analizamos y compartimos qué hacemos y cómo lo hacemos, es decir, los métodos, procedimientos, las estrategias de intervención, etc.

La estructura de la jornada combinó talleres y ponencias y se habló fundamentalmente de las competencias, de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para resolver los problemas que nuestra profesión nos plantea y que debemos someter a una actualización permanente, ya que estamos en un entorno cambiante e inmersos en una crisis sin precedentes que está generando altas tasas de desempleo.

Ya sabemos que nosotros no generamos empleo. Nosotros somos agentes de cambio. Nuestra actividad va dirigida a promover permutas, con objeto de superar dificultades, carencias o necesidades a través de distintas acciones, ya sean de información, formación, asesoramiento, consejos, acompañamiento u otras (apoyo ante las dificultades, motivación, etc.). Generamos espacios de empleabilidad y de oportunidad. Y para ser útiles a nuestros usuarios debemos afinar bien nuestros instrumentos. La valoración de la jornada fue muy positiva y cumplió las expectativas de los profesionales que participaron.

VISITA NUESTRO PORTAL EN INTERNET
www.anafe-cite.org

Puedes acceder a la legislación en materia de extranjería, a noticias de actualidad, ofertas de empleo, oferta formativa de Anafe, tablón inmobiliario y en su parte interactiva cuenta con foros y chat donde intercambiar pareceres con otros internautas. Puedes realizar asimismo numerosas descargas de material editado por la Fundación; consultar nuestro observatorio de la inmigración y muchas novedades más que irán apareciendo en la misma.

Visítala y haznos llegar tu parecer.

Logos: anafe, servicio navarro de empleo, UNIÓN EUROPEA, Fondo Social Europeo, Gobierno de Navarra, Oficina de atención a la inmigración.

Forem **se traslada** a partir de **agosto**



La Fundación de Formación y Empleo de CC OO de Navarra (FOREM) se traslada de la avenida Marcelo Celayeta de Pamplona al polígono de Mutilva. Allí se ubicarán las nuevas instalaciones, que ocuparán una superficie de más de 3.000 metros cuadrados, con el objetivo de ampliar y mejorar los servicios que esta Fundación presta a personas y empresas. Las nuevas ofi-

cinas del polígono de Mutilva, que se inaugurarán después del verano, contarán con 21 aulas, de las que siete serán talleres. Con este cambio Forem pretende mantener sus especialidades y mejorarlas para cubrir las necesidades formativas de la sociedad.



el servicio asegurador de 

Contrata ahora tu Seguro de Auto y consigue...





4 Meses Gratis

Y TAMBIÉN EN TU SEGURO DE VIDA 6 MESES GRATIS

Infórmate en tu delegación: **ATLANTIS Pamplona - C. San Fermín, 69 - Tel. 948 29 02 95**

Promociones de auto y vida válidas hasta el 31.07.11. Puedes consultar las condiciones de las promociones en www.atlantis-seguros.es, o en nuestras oficinas.

Este iPad2
te espera al
hacer tus operaciones
desde casa, desde tu trabajo
o desde donde tú quieras



Utiliza nuestra
clavenet
y podrás participar en los
sorteos semanales.

Hasta el 31 de diciembre de 2011,
consulta los detalles de esta promoción
y las bases de los sorteos en las oficinas de
Caja Navarra o en www.cajanavarra.es

can 
BANCA CIVICA
www.cajanavarra.es

